

Tribunal du travail, 29 septembre 2005, I. AI. c/ b. SO.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	29 septembre 2005
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2005/09-29-634843>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail à durée déterminée - Rupture anticipée à l'initiative de l'employeur - Conditions - Justes motifs (Non)

Résumé

En application des dispositions de l'article 12 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule partie que pour de justes motifs ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur.

Tel est le cas, en l'espèce, d'un salarié qui, dans le cadre de son contrat à durée déterminée, effectuait un horaire de travail dit continu, de 11 heures à 19 h 30 durant trois jours consécutifs, auquel son employeur avait unilatéralement imposé un nouvel horaire dit de coupure, réparti sur cinq jours, de 10 heures à 12 heures, puis de 16 heures 50 à 19 heures 50, qu'il avait refusé. S'agissant de la modification d'un élément substantiel de son contrat de travail, cette situation avait entraîné la résiliation unilatérale dudit contrat par l'employeur, en sorte qu'il appartenait à la juridiction, pour apprécier si cette résiliation avant terme du contrat de travail reposait sur un juste motif, d'une part de rechercher si le nouvel horaire impartit répondait à un intérêt réel pour l'entreprise, et d'autre part de s'assurer, le contrat devant être exécuté de bonne foi par les parties, que l'employeur n'avait commis ni abus de droit, ni détournement de pouvoir.

Force était de constater, en premier lieu, que l'employeur n'établissait pas en quoi les besoins de l'entreprise se seraient avérés différents à l'époque du nouvel horaire par rapport à ceux de l'ancien horaire. Celui-ci ne démontrait pas davantage en quoi la bonne gestion de son commerce aurait nécessité la modification des horaires de travail dévolus, jusque-là, à ce salarié, lequel justifiait qu'il poursuivait des études supérieures en faculté de lettres.

Il s'ensuit qu'en proposant à l'intéressé embauché à temps partiel, dont il connaissait le statut d'étudiant, un horaire de travail réparti sur cinq jours mais aussi et surtout comportant une coupure quotidienne de cinq heures, incompatible avec la poursuite d'études universitaires, que ce dernier serait nécessairement amené à refuser, cet employeur a agi dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle. Ainsi, la rupture anticipée du contrat de travail de ce salarié n'apparaissant justifiée par aucune des causes limitativement énumérées à l'article 12 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le salarié est fondé à obtenir réparation de son préjudice matériel correspondant au montant des salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat ainsi que du préjudice moral que lui a causé la violation délibérée par son employeur de son obligation de loyauté.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 5 janvier 2004 reçue le 6 janvier 2004 ;

Vu les convocations à comparaître par devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 10 février 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER CIULLA, avocat-défenseur au nom de I. Al., en date des 22 avril 2004, 14 octobre 2004 et 13 avril 2005 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Richard MULLOT, avocat défenseur pour le compte de Bertrand SOULLIER exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE » en date des 3 juin 2004, 19 janvier et 16 juin 2005 ;

Après avoir entendu Maître Arnaud ZABALDANO Avocat près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de I. Al., et Maître Richard MULLOT Avocat-Défenseur pour le compte de Monsieur b. SO. exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE » en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Embauché par b. SO. exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE », en qualité de magasinier, I. Al. s'est vu notifier par son employeur, aux termes d'une lettre recommandée avec accusé de réception en date du 18 septembre 2002, la résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui lui avait été consenti et dont le terme avait été fixé au 31 décembre 2002 ;

Le motif de la rupture, tel qu'il est énoncé dans la correspondance susvisée, réside dans le refus du salarié de consentir à la modification de ses horaires de travail ;

Soutenant d'une part avoir commencé à travailler pour le compte de b. SO., dès le 3 juillet 2002, d'autre part avoir accompli pendant le cours de son contrat plus d'heures de travail que celles qui lui ont été effectivement payées par son employeur et enfin qu'en l'absence de juste motif la rupture anticipée de son contrat de travail était non seulement injustifiée, mais aussi abusive, I. Al., ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 9 février 2004, a attiré b. SO. devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir :

- la régularisation du salaire de juillet 2002 au vu des heures réellement travaillées, soit un solde sur 152,34 /100e heures : 120,82 euros,
- la régularisation du salaire d'août 2002 au vu des heures réellement travaillées, soit un solde sur 122,50 /100e heures : 288, 99 euros,
- la régularisation du salaire de septembre 2002 au vu des heures réellement travaillées, soit un solde sur 70,50 /100e heures : 69,22 euros,
- un solde lui restant dû sur l'indemnité de congés payés : 134,16 euros,

Le paiement des salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat de travail : 3.130,26 euros,

- la délivrance des bulletins de salaires régularisés, d'un nouveau certificat de travail, de l'attestation destinée à l'ASSEDIC,
- l'allocation d'une somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour perte d'emploi,
- les intérêts de droit sur ces diverses sommes à compter d'août 2002 ;

Le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après douze renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 30 juin 2005, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour, 29 septembre 2005;

I. Al. soutient en premier lieu, à l'appui de ses prétentions, qu'alors qu'il a débuté son travail pour le compte de b. SO. le 3 juillet 2002, ce dernier ne l'a officiellement déclaré qu'à partir du 26 juillet 2002 ;

Que toutes ses demandes d'explications auprès de son employeur étant demeurées vaines, il n'est pas parvenu à obtenir à ce jour la régularisation de sa situation ;

Que de même il a effectué, comme le démontrent les trois témoignages produits à cet effet aux débats, au cours des mois de juillet, août et septembre, un nombre d'heures de travail supérieur à celui sur la base duquel il a été rémunéré ;

Il estime par suite être fondé à obtenir de son employeur, outre la délivrance de bulletins de salaires, d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC régularisés, le paiement des sommes de 1.120,82 euros, 288,99 euros et 69,22 euros correspondant aux heures réellement travaillées ;

I. Al. fait valoir par ailleurs en second lieu que son refus d'accepter les nouveaux horaires de travail qui lui ont été assignés le 31 août 2002 par son employeur ne constitue pas un juste motif permettant à ce dernier de rompre son contrat de travail avant le terme prévu;

Qu'en effet, alors qu'il avait été initialement convenu, au regard de son statut d'étudiant, qu'à compter du mois de septembre 2002 son travail pour b. SO. s'effectuerait sur trois jours consécutifs, les lundi, mardi et mercredi de 11 heures à 19 heures 30, les nouveaux horaires qui lui ont été attribués sans aucune concertation le 31 août 2002 par son employeur, à savoir les lundi, mardi, mercredi, vendredi, samedi, de 10 heures à 12 heures et de 16 heures 50 à 19 heures 50 s'avéraient radicalement incompatibles avec la poursuite de ses études;

Que par ailleurs l'affirmation de b. SO., selon laquelle cette modification d'horaires « *aurait été rendue nécessaire par les besoins de l'entreprise, consécutivement au départ de deux salariés* » n'est étayée par aucune pièce, quelle qu'elle soit ;

Qu'il apparait en conséquence que cette modification brutale, qu'il ne pouvait que refuser, constituait en réalité un prétexte pour « *justifier* » son licenciement ;

Que la rupture anticipée de son contrat de travail revêtant dans ces conditions un caractère illégitime, il est fondé à obtenir le paiement par son employeur des salaires convenus jusqu'au terme du contrat, lesquels représentent au total la somme de 3.130,26 euros ;

Estimant enfin que l'attitude adoptée à son égard par b. SO. dans l'unique dessein de le pousser à la faute ou à la démission démontre l'intention délibérée de ce dernier de lui nuire, I. Al. sollicite en outre l'allocation d'une somme de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice tant matériel que moral qu'il a subi « *du fait de son licenciement abusif* » ;

Soutenant quant à lui d'une part que I. Al. ne prouve nullement avoir travaillé pour son compte du 2 au 26 juillet 2002, d'autre part que la réalité des heures supplémentaires alléguées n'est pas davantage démontrée et enfin que le refus du salarié de se conformer aux nouveaux horaires de travail qui lui ont été attribués dans l'intérêt d'une bonne gestion du magasin constitue un juste motif de rupture de son contrat de travail, b. SO. conclut au rejet de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre ;

Estimant en outre que la procédure introduite par l'intéressé devant le Tribunal du Travail revêt, au vu de ces divers éléments, un caractère manifestement abusif, b. SO. sollicite reconventionnellement la condamnation de I. Al. au paiement d'une somme de 3.000 euros, à titre de dommages et intérêts.

Il invoque, en substance, à ces diverses fins les moyens suivants :

En ce qui concerne la date d'embauche de I. Al. et le nombre d'heures de travail effectuées par l'intéressé de juillet à septembre 2002 :

- les attestations établies par Messieurs VI., LA. et BR.L s'avèrent pour le moins sujettes à caution, au regard tant de leur contenu que de la date à laquelle elles sont censées avoir été rédigées,
- I. Al., qui a réellement commencé son travail le 26 juillet 2002 conformément au tableau de présence des employés et à l'autorisation d'embauchage, n'a émis aucune protestation auprès de son employeur à la réception du bulletin de paie de juillet 2002,
- en affirmant dans ses conclusions déposées le 22 avril 2004 n'avoir perçu, au titre de son travail effectuée au cours du mois de juillet 2002, que la somme de 254 euros, alors qu'il avait antérieurement indiqué, dans le courrier qu'il a adressé à son employeur le 3 octobre 2002, avoir reçu paiement de ce dernier d'une somme en espèces de 850 euros, I. Al. se contredit manifestement.

En ce qui concerne la légitimité de la rupture avant terme du contrat à durée déterminée :

- dès lors que la modification, à compter du 16 septembre 2002, des horaires de travail attribués à I. Al. était justifiée par les besoins de l'entreprise, sa présence s'avérant indispensable de 10 à 12 heures le matin pour effectuer le réassort des étagères, et le soir en raison de l'important flux de clientèle se présentant au magasin à la sortie des heures de bureau, le refus de ce salarié de s'y conformer constitue le juste motif de rupture exigé par l'article 12 de la loi n°669 ;
- I. Al. n'a justifié ni de sa qualité d'étudiant, ni des horaires de ses cours universitaires,
- en tout état de cause, les horaires proposés étaient compatibles avec la poursuite par l'intéressé de sa scolarité, s'agissant de cours du soir qui ne nécessitaient pas sa présence pendant la journée,
- à défaut pour I. Al. d'établir l'existence de la faute qui aurait été commise par son employeur dans l'exercice de son droit de rupture, le « licenciement » intervenu ne peut être qualifié d'abusif ;

SUR CE,

1) Sur les demandes afférentes à la rupture du contrat de travail conclu entre b. SO. exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE », et I. Al.

Il est constant que le contrat de travail conclu entre I. Al. et b. SO., dont le terme avait été fixé au 31 décembre 2002 par les parties (cf. autorisation d'embauchage et de permis de travail en date du 24 juillet 2002), a été unilatéralement rompu par l'employeur le 18 septembre 2002, à la suite du refus de I. Al. de se conformer aux nouveaux horaires de travail mis en place par son employeur à compter du lundi 16 septembre 2002 ;

En application des dispositions de l'article 12 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule partie que pour de justes motifs ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur ;

Si l'horaire de travail attribué à I. Al. antérieurement au 18 septembre 2002 n'est certes défini par aucun document contractuel (l'autorisation d'embauchage et de permis de travail mentionnent seulement la durée hebdomadaire convenue), il s'évince toutefois de l'ensemble des pièces versées aux débats que ce dernier effectuait alors un horaire dit continu de 11 heures à 19 heures 30, concentré sur trois ou quatre jours, entrecoupé d'une courte pause déjeuner (40 minutes) ;

La transformation de cet horaire à compter du 18 septembre 2002 en un horaire dit « *de coupure* », réparti sur cinq journées et comportant en outre une pause méridienne quotidienne de près de cinq heures, ne constitue donc pas un simple changement des conditions de travail de ce salarié, entrant dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur, mais s'analyse en une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail ;

Ce nouvel horaire ne pouvant donc être unilatéralement imposé par b. SO. à I. Al., le refus de ce dernier de s'y conformer ne constitue pas, en lui-même, un juste motif de rupture de son contrat de travail ;

Il appartient par suite à la présente juridiction, pour apprécier si la résiliation avant terme du contrat de travail à durée déterminée consenti à I. Al. repose sur un juste motif, d'une part de rechercher si le nouvel horaire de travail impartit à ce salarié répondait à un intérêt réel pour l'entreprise, et d'autre part de s'assurer, le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi par l'une et l'autre des parties, que le comportement de l'employeur ne fait apparaître ni abus de droit, ni détournement de pouvoir ;

Force est de constater en premier lieu que l'employeur qui, alors qu'il a la charge de la preuve du juste motif exigé par l'article 12 de la loi précitée, n'a versé aux débats aucune pièce, n'établit pas en premier lieu en quoi les besoins de son entreprise se seraient avérés différents en septembre 2002 de ce qu'ils étaient en juillet et août de la même année, l'allégation selon laquelle deux salariés auraient entre temps quitté le magasin n'étant aucunement justifiée ;

Que de même b. SO. ne démontre pas davantage en quoi « *a bonne gestion* » de son commerce aurait nécessité, à compter du 18 septembre 2002, la modification des horaires de travail dévolus jusque là à I. Al., embauché en qualité de simple magasinier ;

I. Al justifie pour sa part, en versant aux débats le certificat d'inscription en première année de D.E.U.G A.E.S délivré par l'Université d'Aix Marseille III et l'attestation établie par l'établissement dénommé « *Touro University International* » qu'il a effectivement poursuivi des études supérieures au cours de l'année universitaire 2002/2003 ;

Par suite en proposant à un salarié, domicilié à Saint Laurent du Var, embauché à temps partiel, dont il connaissait le statut d'étudiant et donc les contraintes particulières, un horaire de travail réparti non seulement sur cinq jours mais aussi et surtout comportant une coupure quotidienne de cinq heures, incompatible avec la poursuite d'études universitaires, que ce dernier serait nécessairement amené à refuser, b. SO. a agi dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ;

La rupture anticipée du contrat de travail de I. Al. n'apparaissant, en définitive, justifiée par aucune des causes limitatives énumérées à l'article 12 de la loi n° 729 susvisée, ce dernier est fondé à obtenir paiement par son employeur, en réparation de son préjudice à caractère matériel, de la somme de 3.095,77 euros correspondant au montant des salaires restant à courir du 18 septembre 2002 jusqu'au 31 décembre 2002, terme de son contrat;

La faute commise par l'employeur en rompant sans juste motif le contrat à durée déterminée l'obligeant à réparer l'intégralité du préjudice subi par son salarié, notamment en ce qu'il excède le cas échéant la perte de rémunération (T.P. I 21 avril 2005 TR. C/ KH.), I. Al. est fondé en l'espèce à obtenir également réparation du préjudice à caractère moral que lui a causé la violation délibérée par b. SO. de son obligation de loyauté ;

Au regard des éléments d'appréciation dont dispose la présente juridiction, ce préjudice sera équitablement réparé par l'allocation, au profit de I. Al., d'une somme complémentaire de 2.000 euros.

2) Sur les demandes afférentes à l'exécution du contrat de travail

a) Sur la date d'embauche de I. Al.

Alors que les documents officiels versés aux débats (autorisation d'embauchage et permis de travail — fiches de paie) indiquent que I. Al. aurait débuté son activité au service de b. SO. le 26 juillet 2002, le salarié soutient pour sa part avoir commencé à travailler pour b. SO. dès le 3 juillet 2002 ;

Pour rapporter la preuve du travail effectué par ses soins pour le compte de b. SO. à compter du 3 juillet 2002, I. Al. verse aux débats :

- une attestation établie le 20 février 2003 par j. VI. aux termes de laquelle ce dernier indique avoir accompagné I. Al. sur son lieu de travail HEALTHSTORE à Monaco, du 3 au 6, du 10 au 13, du 16 au 20 et enfin du 23 au 27 juillet inclus, le matin à 11 heures et l'y avoir récupéré le soir à 19h30 ou 20 heures,
- une attestation établie le 15 septembre 2002 par s. LA., aux termes de laquelle celui-ci indique être venu plusieurs fois chercher I. Al. sur son lieu de travail dans la période du 3 au 30 juillet 2002 ;

Si l'employeur conteste certes vigoureusement dans ses écritures la fiabilité voire même la sincérité des déclarations effectuées par Messieurs LA. et VI., ce dernier n'a toutefois déposé à ce jour aucune plainte à leur encontre pour faux témoignage ;

Dès lors en outre :

- que la régularité en la forme de ces deux attestations n'a pas été contestée par le défendeur,
- que les déclarations précises et concordantes effectuées par les témoins s'avèrent au surplus corroborées par le contenu des correspondances adressées les 10 septembre 2002 et 3 octobre 2002 à b. SO. par I. Al. ainsi que par la mention apposée par ce dernier sur son reçu pour solde de tout compte,

la preuve du travail salarié effectué par I. Al. pour le compte de b. SO. du 3 au 26 juillet 2002 apparaît suffisamment rapportée en l'espèce ;

I. Al. ayant toutefois expressément reconnu, tant dans la lettre qu'il a adressée le 3 octobre 2002 à son employeur que dans le décompte des salaires produit en pièce 8 aux débats, avoir reçu paiement, au titre du salaire de juillet 2002, d'une somme de 850 euros, versée en espèces, celui-ci ne peut prétendre, à titre de rappel de salaires, qu'à l'allocation de la somme de $1.239,05 - 850 = 389,05$ euros ;

b. SO. doit être dans ces conditions condamné à verser à I. Al. la somme nette de 389,05 euros susvisée, représentant le montant du rappel de salaire afférent au mois de juillet 2002, ainsi qu'à procéder à la régularisation de la situation administrative de l'intéressé, en lui délivrant dans le mois de la signification du présent jugement, un certificat de travail, une attestation ASSEDIC et un bulletin de paie dûment rectifiés.

b) Sur les heures supplémentaires

L'attestation de Monsieur BR., qui ne concerne que la période du 6 au 17 août 2002, s'avérant insuffisante pour démontrer l'existence des heures supplémentaires que I. Al. prétend avoir accomplies sans en avoir obtenu paiement au cours des mois d'août et septembre 2002, ce dernier doit être débouté des demandes qu'il a formées de ces chefs.

**PAR CES MOTIFS,
LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,,**

Statuant publiquement, contradictoirement en premier ressort après en avoir délibéré,

Dit que la rupture anticipée le 18 septembre 2002 par b. SO., exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE » du contrat de travail à durée déterminée consenti à I. Al. jusqu'au 31 décembre 2002, revêt un caractère illégitime.

Condamne par suite b. SO., exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE », à payer à I. Al. les sommes de :

- 3.095,77 euros (trois mille quatre vingt quinze euros et soixante dix sept centimes) représentant le montant des salaires restant à courir jusqu'au terme du contrat, en réparation de son préjudice à caractère matériel,
- 2.000 euros (deux mille euros), en réparation de son préjudice à caractère moral.

Dit et juge que I. Al. a débuté son activité salariée pour le compte de b. SO., exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE » le 3 juillet 2002.

Condamne par suite b. SO., exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE » à verser à I. Al. la somme de 389,05 euros à titre de rappel de salaires, déduction faite du versement effectué en espèces à concurrence de 850 euros.

Ordonne à b. SO., exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE », de procéder dans le mois suivant la signification de la présente décision à la régularisation de la situation administrative de I. Al., en délivrant à ce dernier le bulletin de paie du mois de juillet 2002, le certificat de travail, et l'attestation destinée à l'ASSEDIC dûment rectifiés.

Débouté I. Al. du surplus de ses prétentions.

Condamne b. SO. exploitant le commerce à l'enseigne « HEALTHSTORE », aux entiers dépens.